Deutscher Bundestag **Drucksache 15/2521**

15. Wahlperiode 13. 02. 2004

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht zur Entwicklung von Qualitätsstandards in der privaten Arbeitsvermittlung

Inhaltsverzeichnis

I. Gegenstand

A. Auftrag

Der 14. Deutsche Bundestag hat in seiner 225. Sitzung am 15. März 2002 zu dem von ihm verabschiedeten Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat – Bundestagsdrucksache 14/8214 – die unter Buchstabe b der Beschlussempfehlung auf Bundestagsdrucksache 14/8529 aufgeführte Entschließung angenommen. Danach hält der Deutsche Bundestag anlässlich der völligen Freigabe der privaten Arbeitsvermittlung die Entwicklung von Qualitätsstandards für erforderlich, um Missbrauch soweit wie möglich zu verhindern und die notwendige Transparenz über die Arbeit professioneller Arbeitsvermittler für Arbeitsuchende herzustellen. Er hat dazu die Bundesregierung aufgefordert, Gespräche mit den privaten Arbeitsvermittlern und ihren Verbänden mit dem Ziel zu führen, dass sie solche Qualitätsstandards entwickeln und diese über Verbandszertifizierungen oder ein Gütesiegel durchsetzen. Die Bundesregierung wurde gebeten, dem Deutschen Bundestag hierzu bis Ende 2003 einen Bericht vorzulegen.

B. Ziel

Entsprechend dem Auftrag des Deutschen Bundestages soll der vorliegende Bericht über den Prozess der Entwicklung von Qualitätsstandards für die private Arbeitsvermittlung informieren.

II. Grundlagen

A. Quellen

Der Bericht beruht auf den Ergebnissen der Gespräche, die unter der Moderation des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit mit Verbänden der privaten Arbeitsvermittler zur Entwicklung von Qualitätsstandards geführt wurden. Er berücksichtigt darüber hinaus die Beiträge und Stellungnahmen der Bundesagentur für Arbeit, des Bundesverbandes Personalvermittlung e.V., des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Fachverbandes privater Arbeitsvermittler e.V., des Fachverbandes privater Arbeitsvermittler Mitteldeutschlands e.V. und der International Federation for Employment & Recruitement.

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom 10. Februar 2004 gemäß Beschluss des Deutschen Bundestages vom 15. März 2002 zu Buchstabe b auf Bundestagsdrucksache 14/8529.

B. Statistiken

Zur Darstellung der Entwicklung der privaten Arbeitsvermittlung wurde die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (bis 31. Dezember 2003 Bundesanstalt für Arbeit) über die Auszahlung der Honorare an private Arbeitsvermittler ausgewertet.

III. Deregulierung der privaten Arbeitsvermittlung

Die private Arbeitsvermittlung ist eine verhältnismäßig neue, erst ab dem 1. August 1994 erlaubte Dienstleistung auf dem Arbeitsmarkt. Bis dahin galt seit Anfang der 20er-Jahre der Grundsatz, dass Arbeitsvermittlung nur von staatlichen Stellen betrieben werden durfte. Die Übereinstimmung dieses Alleinvermittlungsrechts mit dem Grundgesetz hatte das Bundesverfassungsgericht im Jahre 1967 bestätigt.

Auf der Grundlage einer Anordnung ihres Verwaltungsrates konnte die Bundesanstalt für Arbeit für einzelne Berufe oder Personengruppen private Dritte mit der Arbeitsvermittlung beauftragen.

Durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1994 vom 26. Juli 1994 wurde das Alleinvermittlungsrecht mit Wirkung vom 1. August 1994 vollständig aufgehoben und die private Arbeitsvermittlung für alle Berufe und Personengruppen zugelassen, sofern den Vermittlern auf Antrag eine Erlaubnis erteilt wurde. Inhaber einer Erlaubnis konnten seitdem sowohl gewerbsmäßig als auch nicht gewerbsmäßig Arbeitsvermittlung betreiben.

Auf die Erteilung der Erlaubnis bestand ein Rechtsanspruch, wenn die Antragstellenden persönlich zuverlässig waren, die erforderliche Eignung besaßen, in geordneten Vermögensverhältnissen lebten und über angemessene Geschäftsräume verfügten. Für die Vermittlung von und nach Nicht-EU/EWR-Staaten war eine besondere Erlaubnis erforderlich. Sie wurde nur für bestimmte Berufe oder Personengruppen erteilt.

Private Arbeitsvermittler durften für ihre Vermittlungstätigkeit nur von Arbeitgebern eine Vergütung verlangen oder entgegennehmen. Ausnahmen galten lediglich für besondere Berufsgruppen wie beispielsweise Künstler, Berufssportler und Au-pairs. In den Fällen, in denen die Arbeitnehmer zur Zahlung verpflichtet werden konnten, war die Höhe der Vergütung durch die Verordnung über Arbeitsvermittlung durch private Arbeitsvermittler (Arbeitsvermittlerverordnung) vom 11. März 1994 begrenzt. In dieser Arbeitsvermittlerverordnung waren darüber hinaus weitere Einzelheiten der privaten Arbeitsvermittlung geregelt, insbesondere das Verfahren zur Erlangung einer Erlaubnis durch die Bundesanstalt für Arbeit bzw. deren Landesarbeitsämter.

Mit dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) vom 24. März 1997 wurde die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitsverwaltung und privaten Dritten gesetzlich als Möglichkeit geregelt, Dritte zur Unterstützung der Arbeitsämter an der Vermittlung zu beteiligen. Das Job-AQTIV-Gesetz vom 10. Dezember 2001 hat Arbeitslosen, die länger als sechs Monate arbeitslos sind, einen Anspruch auf die Beauftragung Dritter mit ihrer Vermittlung zusätzlich zu den Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsämter eingeräumt. Diese Zusammenarbeit kommt zustande, indem das Arbeitsamt nach vorangegangenem Vergabeverfahren mit privaten Vermittlern oder anderen geeigneten Anbietern Verträge schließt. Dies soll dazu beitragen, Beschäftigungsmöglichkeiten noch konsequenter zu nutzen und Arbeitslosigkeit – insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit – abzubauen. Personelle und fachliche Ressourcen Dritter sollen so genutzt werden, um die Vermittlung zu intensivieren.

Durch das Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat vom 23. März 2002 wurde die Erlaubnispflicht für private Arbeitsvermittler mit Wirkung vom 27. März 2002 aufgehoben. Private Arbeitsvermittler benötigen seitdem nur noch eine Gewerbeanmeldung. Bestimmte Schutzvorschriften, die die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitsuchenden und privaten Arbeitsvermittlern regeln, sind im SGB III aber weiterhin enthalten. Es handelt sich dabei u. a. um Bestimmungen über den zwischen Vermittlern und Arbeitsuchenden schriftlich zu schließenden Vermittlungsvertrag, über die Höhe der von den Arbeitsuchenden im Erfolgsfall zu zahlenden Vergütung, über die Unwirksamkeit bestimmter Vereinbarungen sowie über die Behandlung von Daten. Die Überwachung der Einhaltung dieser Schutzvorschriften obliegt weiterhin der Bundesagentur für Arbeit, die festgestellte Verstöße mit Geldbußen ahnden kann. Darüber hinaus haben die Gewerbeämter das Recht, bei festgestellter Unzuverlässigkeit privater Arbeitsvermittler das Gewerbe teilweise oder ganz nach der Gewerbeordnung zu untersagen.

Die Aufhebung der Erlaubnispflicht für die private Arbeitsvermittlung war Bestandteil des Zwei-Stufen-Plans der Bundesregierung für kunden- und wettbewerbsorientierte Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, mit dem die Arbeitsvermittlung grundsätzlich neu ausgerichtet und die Möglichkeiten für Arbeitslose, neben den Vermittlungsleistungen der Agentur für Arbeit auch private Arbeitsvermittler in Anspruch zu nehmen, verbessert werden sollten.

Durch das Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat wurde weiterhin mit dem Vermittlungsgutschein ein neues bis zum 31. Dezember 2004 befristetes Förderinstrument für Arbeitslose eingeführt. Der Vermittlungsgutschein ermöglicht Arbeitslosen, im Rahmen ihrer Eigenbemühungen bei Kostenübernahme der Bundesagentur für Arbeit private Arbeitsvermittler ihrer Wahl einschalten zu können. Auf die privaten Arbeitsvermittler kamen die Arbeitslosen damit erstmals als „Kunden“ zu, da sie zuvor, bis auf wenige Ausnahmen, eine Vergütung nur von Arbeitgebern verlangen durften.

Den drei Monate gültigen Vermittlungsgutschein erhalten Arbeitslose, die Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe haben. Voraussetzung ist, dass sie drei Monate arbeitslos und noch nicht vermittelt worden sind. Anspruch auf den Vermittlungsgutschein haben auch Ar-

beitnehmer, die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Strukturanpassungsmaßnahmen beschäftigt sind. Die Höhe des Vergütungsanspruchs aus dem Vermittlungsgutschein ist abhängig von der Dauer der Arbeitslosigkeit und darf höchstens 2 500 Euro betragen. Der Vermittlungsgutschein wird von der Arbeitsverwaltung ausgezahlt, wenn es aufgrund der Tätigkeit privater Vermittler zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gekommen ist. Dabei wird die erste Tranche der Vergütung in Höhe von 1 000 Euro bei Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses und der Restbetrag nach einer sechsmonatigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt. Die Zahlung der Vergütung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die Vermittler von der Agentur für Arbeit mit der Vermittlung im Rahmen der oben genannten Einschaltung Dritter beauftragt sind und im Rahmen dieser Beauftragung von der BA vergütet werden.

Durch die Aufhebung der Erlaubnispflicht für die private Arbeitsvermittlung und die Einführung des Vermittlungsgutscheins wurde der Marktzugang zu dieser Dienstleistung für Arbeitslose erleichtert, Bürokratie abgebaut, die Kontrolle über die private Arbeitsvermittlung von der Bundesagentur für Arbeit auf die Gewerbeämter übertragen und die Bundesagentur für Arbeit selbst stärker in den Wettbewerb mit den privaten Arbeitsvermittlern gestellt.

IV. Entwicklung der privaten Arbeitsvermittlung seit März 2002

Mit der Aufhebung der Erlaubnispflicht für die private Arbeitsvermittlung sind auch die statistischen Meldepflichten der privaten Arbeitsvermittler gegenüber der Bundesagentur für Arbeit entfallen. Folglich liegen für den Zeitraum seit der Liberalisierung keine genauen Zahlen mehr über die Entwicklung dieses Marktsegmentes vor.

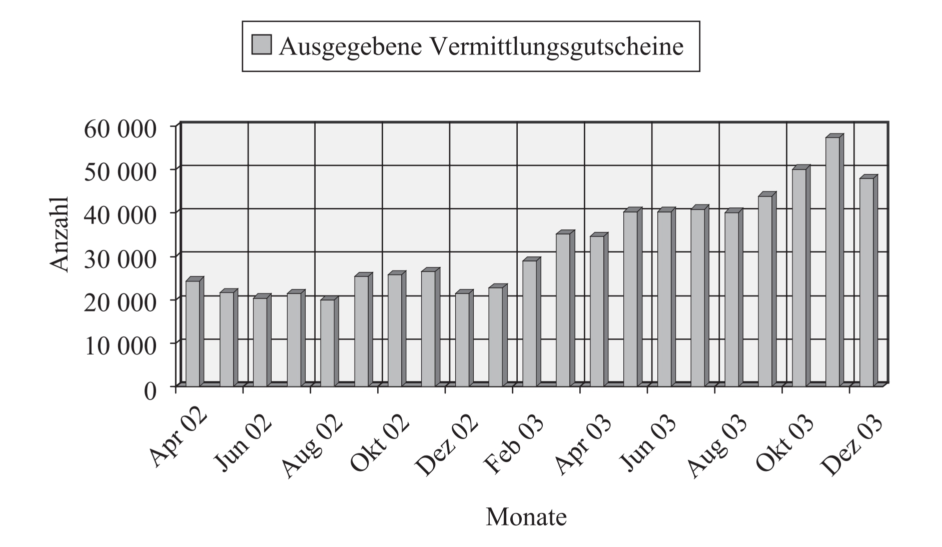
Tendenzen lassen sich lediglich aus der Zahl der eingelösten Vermittlungsgutscheine erkennen, weil sich viele der neu am Markt agierenden privaten Arbeitvermittler der Vermittlung von Gutscheininhabern widmen.

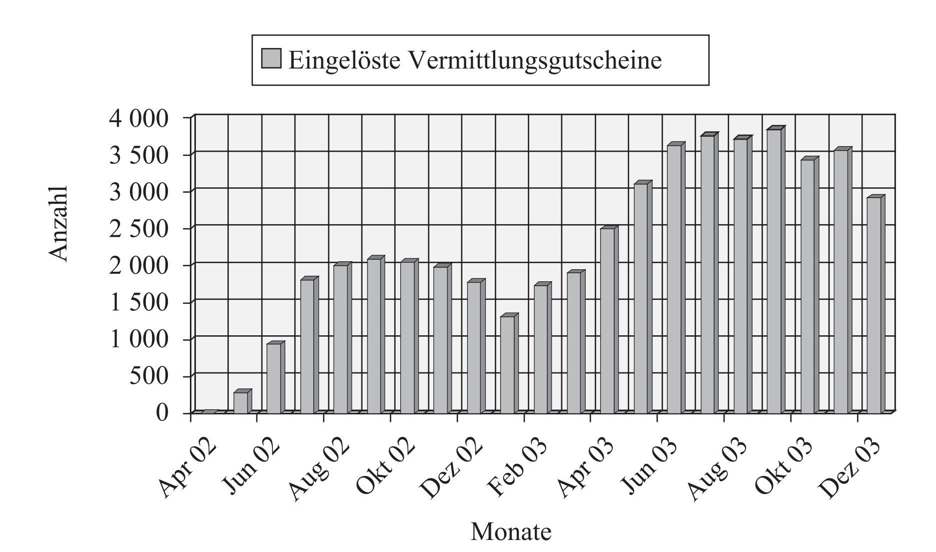
1. Ausgegebene Gutscheine

Seit Einführung des Vermittlungsgutscheins im April 2002 wurden bis Dezember 2003 insgesamt 689 366 Vermittlungsgutscheine ausgegeben. Das unten stehende Schaubild zeigt, dass die Zahl der ausgegebenen Vermittlungsgutscheine stetig gestiegen ist.

2. Eingelöste Gutscheine

Nach verhaltenem Beginn ist auch die Zahl der monatlich eingelösten Vermittlungsgutscheine gestiegen und erreichte im September 2002 einen Jahresspitzenwert von 2 092. Für das Jahr 2003 ist eine ähnliche Entwicklung, jedoch auf höherem Niveau zu beobachten, die im September 2003 3 844 eingelöste Vermittlungsgutscheine erreichte. Über den gesamten Zeitraum von April 2002 bis Dezember 2003 wurden 48 359 Vermittlungsgutscheine eingelöst. Das Schaubild auf S. 4 zeigt die monatliche Verteilung.





3. Ursachen für die Diskrepanz zwischen der Zahl der ausgegebenen und eingelösten Vermittlungsgutscheinen

Der Umstand, dass weniger als 10 % der ausgegebenen Vermittlungsgutscheine eingelöst werden, geht zum einen darauf zurück, dass wegen der Befristung der Gültigkeit auf drei Monate mehrere Vermittlungsgutscheine für ein und dieselbe arbeitslose Person ausgegeben werden. Dies gilt insbesondere für die Fälle, in denen die Beschäftigungssuche länger andauert. Zum anderen beauftragen trotz Aushändigung eines Vermittlungsgutscheines nicht alle Arbeitslosen private Arbeitsvermittler, sondern beschränken sich aus unterschiedlichen Gründen auf die Eigensuche.

V. Einschätzungen der Entwicklung der privaten Arbeitsvermittlung

Der Fachverband der privaten Arbeitsvermittler e.V. hebt hervor, dass die bis zum 31. Dezember 2004 befristete Einführung des Vermittlungsgutscheins zu Planungsunsicherheit bei den privaten Vermittlungsunternehmen und damit zu Zurückhaltung führe, zumal bislang keine Hinweise erkennbar seien, ob der Vermittlungsgutschein fortgeführt wird.

Die gleiche Beobachtung wurde auch vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag gemacht. Gerade neu gegründete Vermittlungsunternehmen setzten vorrangig auf die Vermittlung von Arbeitsuchenden mit Anspruch auf einen Vermittlungsgutschein. Diese Existenzgründer äußerten daher den Wunsch nach Beibehaltung des probeweise eingeführten Vermittlungsgutscheins über das Jahr 2004 hinaus.

Eine im Fachverband privater Arbeitsvermittler Mitteldeutschlands e.V. durchgeführte Mitgliederbefragung ergab, dass sich die private Arbeitsvermittlung positiv entwickelt habe und auch Zukunftsperspektiven gesehen werden.

In diesem Sinne bewertet auch die International Federation for Employment and Recruitment die Aussichten. Sowohl bei offenen Arbeitgeberbefragungen (so z. B. Handelsblatt/Karriere 6/2003) als auch bei einer Unternehmerbefragung in Brandenburg im März 2003 sei von den befragten Arbeitgebern erklärt worden, dass immer wieder Arbeitsplätze von privaten Arbeitsvermittlern akquiriert werden, die in keinem Stellenplan, in keiner Meldung an die Agentur für Arbeit und in keiner öffentlichen Ausschreibung zu finden gewesen wären. Auch sieht diese Organisation Entwicklungschancen zwischen dem Ersten (Bundesagentur für Arbeit) und dem Zweiten Vermittlungsweg (Kooperation zwischen BA und privater Arbeitsvermittlung) im Sinne einer Arbeitsteilung, die eine für die Arbeitsuchenden hilfreiche Ergänzung der Tätigkeiten beider Seiten bedeutet.

So würdigt auch der Bundesverband Personalvermittlung e.V. (BPV) eine schrittweise Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Bundesagentur für Arbeit und privaten Arbeitsvermittlern, von der beide Seiten profitieren können.

VI. Entwicklung von Qualitätsstandards

Das damalige Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat seit dem Frühjahr 2002 Gespräche zur Frage der Entwicklung von Qualitätsstandards in der privaten Arbeitsvermittlung geführt.

Unter Einbeziehung der Verbände der privaten Arbeitsvermittlung, Träger der beruflichen Bildung und weiterer Arbeitsmarktakteure wurden die Gespräche seit Juli 2002 fortgesetzt. Unter den Beteiligten bestand Übereinstimmung, dass Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Mindeststandards für alle Verbände erarbeitet und umgesetzt werden sollten.

Zur Klärung der Frage, ob die Qualitätsstandards im Wege eines formalisierten Verfahrens als Gütesiegel oder als freiwillige Selbstverpflichtung umgesetzt werden sollten, wurde den Teilnehmern das RAL Gütesiegel (Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e.V.) und die Zertifizierung durch die TGA (Trägergemeinschaft für Akkreditierung GmbH) durch Vertreter dieser

Organisationen präsentiert und von den Teilnehmern diskutiert.

Gütesiegel bezwecken die Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen, die nach festgelegten Qualitätskriterien hergestellt oder angeboten werden.

Demgegenüber stellt die Zertifizierung durch die Trägergemeinschaft für Akkreditierung GmbH zunächst nicht auf das angebotene Produkt ab, sondern akkreditiert entweder das Prüflaboratorium oder die Kompetenz der Zertifizierungsstelle. Diesen wiederum obliegt dann die Prüfung und die Bescheinigung, dass das angebotene Produkt oder die Dienstleistung mit den festgelegten Qualitätsstandards übereinstimmen.

Beide Systeme eignen sich grundsätzlich zur Entwicklung von Qualitätsstandards in der privaten Arbeitsvermittlung. Es konnte jedoch keine Einigung zur Entwicklung von Qualitätsstandards im Rahmen eines formalisierten Verfahrens wie RAL oder TGA erzielt werden. Dies lag unter anderem an den verhältnismäßig hohen Kosten der formalisierten Verfahren sowie der geringen Flexibilität bei der Anpassung an veränderte Gegebenheiten. Von den Beteiligten werden abgestimmte Qualitätsstandards angestrebt, denen sich alle anschließen können.

Deshalb wurden die Teilnehmer gebeten, über die in ihren Verbänden bereits vorhandenen Maßnahmen zur Qualitätssicherung zu informieren.

So stellte der Bundesverband Personalvermittlung sein, auch für Nichtmitglieder offenes, System der Qualitätssicherung vor, welches ein gestaffeltes System von Qualifizierungen beinhaltet. Dabei wurde jedoch deutlich, dass wegen der Vielfalt der in der Vermittlung tätigen Marktakteure und ihrer unterschiedlichen Ansätze ein ausschließlich auf Qualifizierung aufbauender Ansatz nicht für alle in gleichem Maße geeignet ist. Übereinstimmung konnte gleichwohl dahin gehend erzielt werden, dass als Qualitätskriterien einerseits die Fachkunde und andererseits eine präzise Beschreibung der zu erbringenden Dienstleistung wünschenswert sind. Beides solle Eingang in ein Verfahren einer prozessorientierten Qualitätssicherung finden, das Transparenz für die Kunden schafft.

In der Folge wurden die durch die Verbände übersandten Vorschläge zu den notwendigen Inhalten der Qualitätsstandards strukturiert und komprimiert und in Form so genannter Mindeststandards formuliert.

Mindeststandards eröffnen die Option, auch darüber hinausgehende Kriterien aufzunehmen und so die Mindeststandards auf die besonderen Gegebenheiten der einzelnen Vermittler oder Verbände abzustimmen. Insbesondere das Beschwerdemanagement richtet sich an die Verbände, die innerhalb ihrer Struktur ein Verfahren installieren müssen, um die Einhaltung der Mindeststandards zu gewährleisten und gegebenenfalls notwendige Konsequenzen einzuleiten.

Es handelt sich somit um ein flexibles Instrument zur Qualitätssicherung, welches im Gegensatz zum Verfahren der Vergabe eines Gütesiegels oder einer Zertifizierung eine unmittelbare Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen ermöglicht, die sich nicht zuletzt daraus ergeben, dass es sich bei der privaten Arbeitsvermittlung um einen sehr neuen und in Entwicklung befindlichen Markt handelt.

Besonderes Merkmal der entwickelten Mindeststandards ist, dass neben einer Momentaufnahme der vorhandenen Qualifikationen auch eine prozessgesteuerte Qualitätssicherung Eingang in die Standards gefunden hat.

Im Rahmen der Momentaufnahme sind dies die unter Punkt 1 bis 3 genannten Voraussetzungen:

1. Persönliche Voraussetzungen

– Zuverlässigkeit, keine einschlägigen Vorstrafen und Gewerbeuntersagungen
– Geordnete Vermögensverhältnisse
– Gewerbeanmeldung
– Ausschluss von Interessenkollisionen
– Verpflichtung, die Technologie von L. Ron Hubbard weder anzuwenden, zu lehren oder in sonstiger Weise zu verbreiten (Scientology)

2. Fachliche Voraussetzungen

– Befähigungsnachweis des Vermittlers (z. B. einschlägiges Diplom, Berufserfahrung, gegebenenfalls vermittlungsspezifische Zusatzausbildung, Kenntnis der Methoden des Profilings, kundengerechte Gesprächsführung und Klärung bestehender Vermittlungshemmnisse)
– Kenntnis der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften
– Kenntnis des regionalen und überregionalen Arbeitsmarktes und seiner Akteure
– Kenntnis von Branchen- und Berufsprofilen
– Kenntnis des Datenschutzes

3. Institutionelle Rahmenbedingungen

– Angemessene Geschäftsräume und Gewährleistung des Datenschutzes
– Zweckentsprechende personelle und sächliche Ausstattung
– Festlegung und Offenlegung der Erreichbarkeit
– Eindeutige Geschäftsbedingungen

Demgegenüber soll die Definition der zu erbringenden Dienstleistung durch den privaten Arbeitsvermittler und die sich notwendigerweise anschließende prozessorientierte Qualitätssicherung durch die folgenden Merkmale erfolgen:

4. Prozessdefinition

– Definition des Gesamtprozesses und seiner Einzelschritte in Form einer Leistungsbeschreibung der zu erbringenden Dienstleistung einschließlich des zu erbringenden Honorars u. a.

  - Sinn und Ziel des Prozesses
  - Dauer und Ende des Prozesses einschließlich möglicher Interventionsmaßnahmen
  - Festlegung der Kommunikationsweise und deren Inhalte
  - Festlegung von Rechten und Pflichten der Beteiligten und Hinweis auf die Verbindlichkeit des Projektplans
  - Anwendung der Methoden des Profilings, zielgruppengerechter Gesprächsführung und zur Klärung bestehender Vermittlungshemmnisse
- Dokumentation der einzelnen Vermittlungsaktivitäten
- Zusammenarbeit mit fachkundigen Stellen (z. B. Schuldnerberatung)
- Kontakte zu Arbeitgebern und Arbeitnehmern

5. Beschwerdemanagement

- Verbände stellen für die Kunden ihrer Mitglieder ein Beschwerdemanagement sicher, erforschen die Ursachen der Probleme und regeln die Konsequenzen (Fortbildung, Sanktionen)
- Private Vermittler, die nicht einem Verband angehören, können Dritte mit ihrer Zertifizierung beauftragen oder sich ein Audit erteilen lassen.

VII. Ausblick

Es wurde vereinbart, dass die Qualitätsstandards auf der Basis einer freiwilligen Verpflichtung zur Anwendung kommen. Die Unterzeichnung der Mindeststandards durch die beteiligten Verbände im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit erfolgte am 12. Dezember 2003.

Damit sind die privaten Arbeitsvermittler dem Anliegen des Deutschen Bundestages nachgekommen.

Die Entwicklung der Qualitätsstandards in der privaten Arbeitsvermittlung soll jedoch nicht mit der Formulierung der oben dargestellten Kriterien abgeschlossen, sondern fortgesetzt werden. Zu diesem Zweck beabsichtigt der Teilnehmerkreis, sich auch künftig weiter regelmäßig zu treffen und die praktische Anwendung sowie Fortentwicklung und Anpassung der Mindeststandards an künftige Erfordernisse gemeinsam zu verfolgen.

Zusätzlich wird angestrebt, die Qualitätsstandards werbewirksam einzusetzen. Bei den Bemühungen um eine geeignete Einführung und Veröffentlichung, insbesondere im Internet, hat die Bundesagentur für Arbeit ihre Unterstützung zugesagt.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 340, Telefax (02 21) 97 66 344
ISSN 0722-8333